

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Pegawai Honorer Disdukcapil Kota Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	48,3
2	Perempuan	31	51,7
	Total	60	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Pegawai Honorer Disdukcapil Kota Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	16	26,7
2	31 – 40	34	56,7
3	41– 50	10	16,7
4	>50	-	-
	Total	60	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 31-41 sebanyak 34 orang, kemudian jumlah responden terbanyak kedua yaitu responden dengan usia 21-30 sebanyak 16 orang, dan responden dengan usia 41-50 merupakan jumlah karyawan yang paling sedikit yaitu sebanyak 10 orang.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Pegawai Honorer Disdukcapil Kota Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	3	15
2	D3	11	18,3
3	S1	46	76,7
4	S2	-	-
	Total	60	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan S1 (sarjana) menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 46 orang, diikuti dengan tingkat D3 sebanyak 11 orang, dan SMA sebanyak 3 orang. Hal tersebut berarti Pegawai Honorer Disdukcapil Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan S1 (sarjana).

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5	Letak ruang kerja tersusun secara rapih	4	6,7	18	30	30	50	8	13,3	-	-
6	Suasana ruang kerja nyaman	-	-	27	45	26	43,3	7	11,7	-	-
dekorasi											
7	Pemilihan warna ruangan yang menarik	5	8,3	13	21,7	29	48,3	13	21,7	-	-
8	Tata letak ruangan tersusun secara rapih	-	-	36	60	24	40	-	-	-	-
Kebisingan											
9	Ruangan kantor bekerja tidak terganggu dengan suara-suara bising dari luar kantor.	4	6,7	33	55	21	35	2	3,3	-	-
10	Ruangan kantor bekerja tidak terganggu dengan suara-suara bising dari dalam kantor.	19	31,7	16	26,7	18	30	7	11,7		
fasilitas											
11	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap	2	3,3	24	40	29	48,3	5	8,3	-	-
12	Fasilitas menunjang proses kelancaran dalam bekerja	20	33,3	13	21,7	17	28,3	10	16,7		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 60 responden mengenai Lingkungan kerja fisik diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 10 “Ketersediaan pendingin ruangan (AC) membuat pegawai bekerja dengan lebih nyaman,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling banyak yaitu sebanyak 35 jawaban atau 58,3% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan kenyamanan dalam bekerja dikarenakan adanya pendingin ruangan (AC). Sedangkan pertanyaan no. 2 tentang, “Hubungan antara sesama pegawai terjalin dengan baik,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 14 jawaban atau 23,3% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bandar Lampung merasa belum puas dengan hubungan antara sesama pegawai yang masih belum baik.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Motivasi kerja yang diberikan kepada 60 orang Pegawai Honorer Disdukcapil Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Motivasi kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Fisiologis											
1	Kantor tempat saya bekerja menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	20	33,3	16	26,7	19	31,7	5	8,3	-	-
2	Kantor tempat saya bekerja memberikan jam istirahat yang cukup.	19	31,7	17	28,3	17	28,3	7	11,7	-	-
Keamanan											
3	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.	10	16,7	12	20	32	53,3	5	8,3	1	1,7
4	Pimpinan memberikan sanksi bila pegawai melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.	16	26,7	20	33,3	22	36,7	2	3,3	-	-
Sosial											
5	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini.	10	16,7	15	25	23	38,3	12	20	-	-
6	Saya dan rekan kerja lain tidak saling membedakan.	7	11,7	12	23,3	28	43,3	13	21,7	-	-
7	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.	7	11,7	14	23,3	34	56,7	5	8,3	-	-
Penghargaan											
8	Instansi selalu memberikan hadiah bagi pegawainya yang berprestasi.	7	11,7	21	35	28	46,7	4	6,7	-	-
9	Pendapat saya selalu dihargai oleh pimpinan.	16	26,7	20	32	22	36,7	2	3,3	-	-
10	Pimpinan memberikan pujian bila saya melakukan pekerjaan dengan baik.	22	36,7	16	26,7	21	35	1	1,7	-	-

Aktualisasi diri											
11	Saya selalu menerapkan pengetahuan yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan.	20	33,3	16	26,7	19	31,7	5	8,3	-	-
12	Saya selalu menyampaikan ide-ide dalam penyelesaian masalah pekerjaan.	19	31,7	17	28,3	17	28,3	7	11,7	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 60 responden mengenai Motivasi kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 10 “Pimpinan memberikan pujian bila saya melakukan pekerjaan dengan baik,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 38 jawaban atau 63,3% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai honorer berpendapat bahwa mereka merasa puas dengan sikap apresiatif pimpinan yang selalu memberi pujian kepada pegawainya apabila mereka telah mampu menyelesaikan tugas/ pekerjaan dengan baik, sedangkan pertanyaan no. 6 tentang, “Saya dan rekan kerja lain tidak saling membeda-bedakan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 19 jawaban atau 31,3% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian besar pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bandar Lampung masih masih bersikap membeda-bedakan (diskriminatif) terhadap sesama pegawai.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kinerja Pegawai Honorer yang diberikan kepada 60 orang Pegawai Honorer Disdukcapil Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai Honorer

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kuantitas Pekerjaan											
1	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan instansi.	14	23,3	17	28,3	24	40	5	8,3	-	-
2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan instansi.	16	26,7	20	33,3	22	36,7	2	3,3	-	-
Kualitas Pekerjaan											
3	Saya cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	22	36,7	16	26,7	21	35	1	1,7	-	-
4	Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan instansi.	20	33,3	16	26,7	19	31,7	5	8,3	-	-
Kemandirian											
5	Saya dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan secara mandiri.	19	31,7	17	28,3	17	28,3	7	11,7	-	-
6	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas.	13	21,7	15	25	24	40	8	13,3	-	-
Inisiatif											
7	Saya dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan secara mandiri.	21	35	15	25	20	33,3	4	6,7	-	-
8	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas.	10	16,7	20	33,3	27	45	3	5	-	-
Adaptabilitas											
9	Saya mampu beradaptasi dengan sesama karyawan lingkungan kerja dengan baik.	4	6,7	17	28,3	33	55	5	8,3	1	1,7
10	Saya dapat menyesuaikan kemampuan yang saya miliki terhadap jenis pekerjaan yang di berikan.	4	6,7	18	30	30	50	8	13,3		
Kerjasama											
11	Saya selalu bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	-	27	45	26	43,3	7	11,7	-	-
12	Saya menghargai perbedaan pendapat dalam pekerjaan.	5	8,3	13	21,7	29	48,3	13	21,7		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 12 pertanyaan yang diajukan kepada 60 responden mengenai kinerja pegawai honores diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 3 “Saya cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja,” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 38 jawaban atau 63,3% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja dengan cermat. Sebagian besar pegawai sudah mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja dengan cara bersikap lebih cermat dan hati-hati dalam bekerja, sedangkan pertanyaan no. 12 tentang, “Saya menghargai perbedaan pendapat dalam pekerjaan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 16 jawaban atau 26,7% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian besar pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bandar Lampung belum mampu bersikap suportif untuk menerima dan menghargai perbedaan pendapat yang disampaikan oleh sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas variabel kompetensi sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kompetensi dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.11 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi kerja dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi kerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Honorer

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja karyawan dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja pegawai honorer dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.11 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2011, 184)

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Honorer

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Lingkungan Kerja Fisik	0,775	Tinggi	Reliabel
Motivasi Kerja	0,797	Tinggi	Reliabel
Kinerja Pegawai Honorer	0,830	Sangat Tinggi	Reliabel

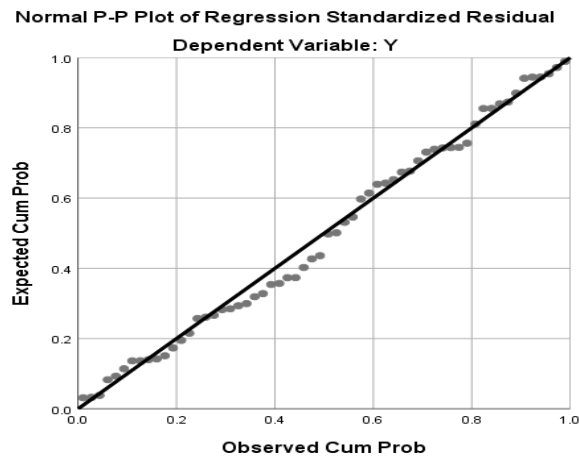
Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan kerja fisik (X1) adalah sebesar 0,775, hal ini berarti bahwa variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600-0,799, variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,797 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600-0,799, dan variabel Kinerja pegawai honorer (Y) sebesar 0,830, hal mana berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800 – 1,000 Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel yang diujikan yaitu Lingkungan kerja fisik, Motivasi kerja, dan Kinerja pegawai honorer dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot*

Gambar 4.1 menjelaskan bahwa titik-titik pada gambar di atas bergerak mengikuti garis diagonal, hal mana berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ghozali (2011) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,37085196
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,079
	Negative	-0,044
Kolmogorov-Smirnov Z		0,610
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,851

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.15 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,851 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas variabel Lingkungan kerja fisik dan variabel Kinerja pegawai honorer adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Lingkungan kerja Fisik dan Kinerja Pegawai Honorer

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	1218.823	16	76.176	2.926	0.003
		Linearity	848.522	1	848.522	32.596	0.000
		Deviation from Linearity	370.301	15	24.687	0.948	0.522
	Within Groups		1119.361	43	26.032		
	Total		2338.183	59			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) untuk variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,522 lebih besar dari 0,05, hal mana berarti H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Lingkungan kerja fisik dan variabel Kinerja pegawai honorer.

Hasil uji linieritas variabel Motivasi kerja dan variabel Kinerja pegawai honorer dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Honorer

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1883.800	20	94.190	8.084	0.000
		Linearity	1549.156	1	1549.156	132.965	0.000

kerja		Deviation from Linearity	334.644	19	17.613	1.512	0.135
	Within Groups		454.383	39	11.651		
	Total		2338.183	59			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) variabel *Motivasi kerja* (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,135 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *Motivasi kerja* dan variabel *Kinerja pegawai*.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan kerja (X1), *Motivasi kerja* (X2), dan Kinerja pegawai (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,418	3,950		-0,106	0,916
	Lingkungan kerja	0,319	0,101	0,260	3,176	0,002
	Motivasi kerja	0,695	0,083	0,684	8,346	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta $a = -0,106$ koefisien $b_1=3,176$, dan $b_2= 8,346$, sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,106 + 3,176X_1 + 8,346X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Motivasi kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta a sebesar -0,106 menunjukkan bahwa setiap keadaan kinerja pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung sebesar -0,106 apabila Lingkungan kerja dan Motivasi kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 3,176 menunjukkan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung sebesar 3,176 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 8,346 menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung sebesar 8,346 satuan.

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,845a	0,713	0,703	3,429

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,845 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (*R-Square*) sebesar 0,713 artinya bahwa Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebesar 0,713 atau 71,3%, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain di luar penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Honorar (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,418	3,950		-0,106	0,916
	Lingkungan kerja	0,319	0,101	0,260	3,176	0,002
	Motivasi kerja	0,695	0,083	0,684	8,346	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2021

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Honorar (Y)

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan nilai t_{hitung} 3,176 > t_{tabel} 1.67065 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai honorar di kantor Disdukcapil Bandar Lampung.

2. Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Honorar (Y)

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa variabel *Motivasi kerja* (X2) dengan nilai t_{hitung} 8,346 > t_{tabel} 1.67065 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai honorar di kantor Disdukcapil Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji

dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Berikut adalah hasil uji regresi dari seluruh variabel independen.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1667.787	2	833.894	70.901	0,000^b
	Residual	670.396	57	11.761		
	Total	2338.183	59			

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar 70,901 > 3,16 (F-tabel) sebesar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pegawai honorer di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bandar Lampung. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 3,44 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Lingkungan Kerja Fisik (X1). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik terhadap pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung sudah baik.

Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Kinerja pegawai (Y) adalah 3,61 yang berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kinerja Pegawai Honorer (Y). Hal tersebut berarti bahwa kinerja pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung sudah baik.

Hasil Penelitian menggunakan uji t menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung sebesar 3,176 lebih besar dari nilai t-table 1.67065, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja pegawai honorer (Y) di kantor Disdukcapil Bandar Lampung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Fisik (X1) yang dimiliki oleh pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung, maka Kinerja Pegawai Honorer (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung, maka kinerja pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari, et.al, 2020) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Motivasi kerja (X2) adalah 3,66 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Motivasi kerja (X2). Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja (X2) pada pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung sudah baik.

Hasil Penelitian menggunakan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 8,346 lebih besar dari nilai t-table 1.67065, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai honorer (Y) di kantor Disdukcapil Bandar Lampung. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa semakin baik Motivasi kerja pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung, maka Kinerja pegawai honorer tersebut akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi kerja yang diterapkan pada pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung, maka Kinerja pegawai honorer di kantor Disdukcapil Bandar Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mashudi, *et.al* (2020) bahwa Motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan dapat menjadi hambatan bagi sebuah instansi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi pencapaian visi dan misi perusahaan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi kerja sebagai faktor-faktor penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusia dalam perusahaan.

Hasil Penelitian menggunakan uji F menunjukkan hasil nilai F-hitung sebesar 70,901 lebih besar dari nilai t-tabel 3,16. Hal ini berarti terdapat bahwa secara simultan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi kerja

(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bandar Lampung.